

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PG. MADUKISMO YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Fahrul Budi Santoso

NIM. 11408144060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2016

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan
terhadap Kinerja Karyawan PG.Madukismo Yogyakarta

Ditulis oleh : Fahrul Budi Santoso


NIM : 11408144060

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diajukan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 24 Februari 2016
Pembimbing


Farlianto., MBA.
NIP. 19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG. MADUKISMO YOGYAKARTA" yang disusun oleh Fahrul Budi Santoso, NIM 11408144060 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 April 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		26/04/2016
Farlianto., MBA.	Sekretaris Penguji		25/04/2016
Arum Darmawati, M.M.	Penguji Utama		25/04/2016




Yogyakarta, 26 April 2016
Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0029

PERNYATAAN

Nama : Fahrul Budi Santoso
NIM : 11408144060
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PG.Madukismo Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 24 Februari 2016
Yang menyatakan



Fahrul Budi Santoso
NIM. 11408144060

MOTTO

“Orang yang hebat tidak dihasilkan melalui kemudahan, kesenangan, dan kenyamanan.
Mereka dibentuk melalui kesukaran, tantangan dan air mata.”
(Dahlan Iskan)

Sabar adalah salah satu kekayaan dari kekayaan yang baik, Allah tidak memberikan
kecuali kepada hamba yang mulia disisi-nya.
(Hasan Bashri)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur,
saya persembahkan skripsi ini untuk orang yang selalu memberikan dukungan dan
semangat untuk saya

Bapak Margiyono, Ibu Kaswati, Adik Haryo Adjie Wiguno, dan

Iis Yulia Nurrida, S.H serta keluarga besar.

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF
DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PG. MADUKISMO YOGYAKARTA**

**Oleh :
Fahrul Budi Santoso
11408144060**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. (2) Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. (3) Pengaruh insentif dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian survey, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini dengan jumlah sample sebanyak 130 responden. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan berganda pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian pada taraf signifikan menemukan bahwa: (1) Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar 0,384. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar 0,332 (3) Insentif dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo, dengan ΔR^2 insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo adalah sebesar 0,216.

Kata kunci: Insentif, Kompetensi, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF GRANTING INCENTIVES AND EMPLOYEES'
COMPETENCE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE
OF PG. MADUKISMO YOGYAKARTA***

***By:
Fahrul Budi Santoso
11408144060***

ABSTRACT

This research aims to know the: (1) Influence of granting incentives on performance of employees PG. Madukismo. (2) the influence of employees' competence on performance of PG. Madukismo employees. (3) the influence of incentives and the competence of employees simultaneously on employees' performance in PG. Madukismo.

This research was categorized in a research survey, with research instrument in the form of a questionnaire. This research used a number of sample as many as 130 respondents. Validity was tested using Confirmatory Factor Analysis while Cronbach Alpha was used for testing the reliability. Analytical techniques used were simple and linear regression test double at the level of significance 5 %.

Research results in significant levels found that: (1) the granting of incentives showed positive and significant effect on performance of employees of Madukismo by 0.384. PG. Madukismo (2) the competence showed a positive and significant effect on performance of employees PG. Madukismo by 0.332 (3) incentives and competence gave positive and significant effect on employees' performance PG. Madukismo ΔR^2 , with incentives and employee competence on performance of PG. Madukismo by 0.216.

Keywords: Competences, incentives, Employee

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta**”. Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Sugiharsono.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Setyabudi Indartono., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Farlianto.,MBA., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Ayah, Ibu, Haryo, Iis Yulia Nurrida dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis

ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 24 Februari 2016



Fahrul Budi Santoso

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penulisan	13

F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
B. Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Berpikir	27
D. Pradigma Penelitian.....	32
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Populasi	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Instrumen Penelitian	41
G. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	53
B. Analisis Data	55
C. Pembahasan.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Observasi di PG. Madukismo	2
2. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pelaksana PG. Madukismo tahun 2014.....	5
3. Tabel Alur Hubungan Kompetensi dan Kinerja.....	8
4. Jenis Karyawan di PG. Madukismo	9
5. Data Observasi di PG. Madukismo	10
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	42
7. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	44
8. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicsriminant Validity</i>	45
9. Rangkuman Hasil Uji Validitas	45
10. Hasil Uji Reliabilitas	46
11. Latar Belakang PG. Madukismo.....	55
12. Susunan Pengurus PG. Madukismo.....	55
13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
14. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir	56
15. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	57
16. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
17. Kategorisasi Variabel Insentif	59
18. Kategorisasi Variabel Kompetensi	60
19. Kategorisasi Variabel Kinerja	61

20. Hasil Uji Normalitas	62
21. Hasil Uji Linieritas	63
22. Hasil Uji Multikolinieritas	64
23. Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
24. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	66
25. Ringkasan Hasil Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Validitas dan Rehabilitas	84
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	86
3. Hasil Uji Validitas.....	92
4. Hasil Uji Reliabilitas	94
5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan.....	96
6. Kuesioner Penelitian	97
7. Data Penelitian	99
8. Data Karakteristik Responden	103
9. Hasil Uji Deskriptif.....	107
10. Perhitungan Kategorisasi	107
11. Data Uji Kategorisasi	109
12. Hasil Uji Kategorisasi.....	113
13. Hasil Uji Normalitas	114
14. Hasil Uji Linearitas	115
15. Hasil Uji Multikolinieritas	116
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	117
17. Hasil Uji Regresi Penelitian	118

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PG. Madukismo merupakan sebuah pabrik dan perusahaan yang bergerak pada sektor pengolahan tanaman tebu yang nantinya akan menjadi gula pasir, kemudian perusahaan ini juga bergerak pada produksi sepritus dan alkohol. Untuk menjalankan aktivitasnya PG. Madukismo memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan bidang kerja dari masing-masing karyawan, sehingga hasil dari produksi juga semakin meningkat. Namun pada saat ini hasil produksi dari PG. Madukismo mengalami penurunan yang diakibatkan oleh turunnya kinerja karyawan, dan dengan adanya persaingan yang semakin ketat dalam hal perdagangan, tentunya dalam hal ini PG. Madukismo harus mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan agar tidak kalah bersaing dengan produk lain. Untuk mengatasi kinerja karyawan yang semakin menurun, yang mengakibatkan turunnya hasil produksi tentunya PG. Madukismo harus bisa melihat kompetensi karyawan dalam segala hal dan memberikan insentif seperti bonus bulanan dan bonus akhir tahun terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik.

Kemudian dari hasil observasi awal yang dilakukan melalui angket *pra-survey* terhadap 25 karyawan PG. Madukismo, peneliti mendapatkan beberapa jawaban tentang permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: fasilitas pendukung yang diberikan perusahaan kepada karyawan (20%), kompetensi karyawan (32%), target kerja (12%) dan insentif (36%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Masalah yang Terjadi di PG.Madukismo

No	Masalah Yang Terjadi	Jumlah Responden	Persentase
1	Fasilitas yang diberikan perusahaan	5	20%
2	Kompetensi karyawan	8	32%
3	Target kerja	3	12%
4	Insentif	9	36%

Sumber: Observasi dengan 25 karyawan di PG. Madukismo

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa insentif menduduki peringkat tertinggi untuk masalah yang terjadi di PG. Madukismo, yaitu sebanyak 9 jawaban. Posisi ke-dua adalah masalah kompetensi karyawan sebanyak 8 jawaban. Posisi tiga terdapat masalah fasilitas yang kurang mendukung dengan 5 jawaban, target kerja perusahaan sebanyak 3 jawaban. Dapat disimpulkan bahwa masalah yang paling kompleks di PG. Madukismo adalah insentif dan kompetensi karyawan, PG. Madukismo merupakan perusahaan yang besar memiliki banyak karyawan. Namun dari hasil diskusi dan tanya

jawab dengan beberapa karyawan, diperoleh fakta bahwa sebagian karyawan mengeluhkan insentif yang mereka terima belum cukup sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan. Efek dari harga BBM yang naik, membuat semua kebutuhan pokok meningkat. Masalahnya adalah kenaikan harga pokok tidak diimbangi dengan naiknya pendapatan mereka. Dari masalah tersebut, Insentif merupakan faktor yang harus diperhatikan serius oleh manajemen perusahaan.

Apabila insentif yang diberikan perusahaan tidak berjalan dengan baik, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja bagus, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk *recruitment* karyawan. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari *recruitment* ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM. Sebaliknya, jika program insentif dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan usahanya (Nugroho, 2009).

Selain masalah yang berhubungan dengan insentif, terdapat pula masalah terkait yaitu kompetensi karyawan di PG. Madukismo. Masalah tersebut diidentifikasi dari beberapa diskusi dan tanya jawab dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di pabrik gula madukismo berpendidikan akhir yang dikatakan rendah yaitu SMP, hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan karyawan yang hanya menguasai satu keahlian saja, misalkan karyawan bagian produksi apabila diminta untuk mengerjakan pekerjaan lainnya akan mengalami kesulitan dan memerlukan pelatihan terlebih dahulu. Lebih fatal lagi adalah ketika salah satu diantara karyawan kurang memahami *job description*-nya, karyawan tersebut menjadi enggan untuk menanyakan kembali pada *supervisor*, karena mereka merasa canggung untuk menanyakannya kembali.

Melalui wawancara dengan karyawan bagian SDM dan beberapa karyawan PG. Madukismo serta observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja karyawan yang menjadi perhatian utama di PG. Madukismo. Kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas produk yang dihasilkan. Kriteria penilaian kinerja karyawan di PG. Madukismo $\leq 6,5$ di nilai Kurang Sekali (KS), $6,5 - \leq 7,5$ di nilai Kurang (K), $7,5 - \leq 8,5$ di nilai Cukup (C), $8,5 - \leq 9,5$ di nilai Baik (B) dan $9,5 - 10$ di nilai Baik Sekali (BS). Namun dari observasi dan beberapa data

yang diperoleh menunjukkan indikasi adanya kinerja beberapa karyawan yang kurang memuaskan, seperti data berikut ini:

Tabel 2
Data Penilaian Kinerja Karyawan Pelaksana PG .Madukismo tahun 2014

NO	BULAN	NILAI	KRITERIA
1	Februari	7,68	Cukup
2	Maret	7,77	Cukup
3	April	7,61	Cukup
4	Mei	7,98	Cukup
5	Juni	7,87	Cukup
6	Juli	8,09	Cukup
7	Agustus	7,91	Cukup
8	September	8,08	Cukup
9	Oktober	8,18	Cukup
10	November	7,70	Cukup
11	Desember	8,26	Cukup

Sumber: Bagian SDM PG.Madukismo tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai rata-rata terendah untuk kinerja karyawan pelaksana PG.Madukismo mulai bulan Februari 2014, berada pada bulan April dengan nilai 7,61 dan nilai tertinggi berada pada bulan Desember dengan nilai 8,26. Selain itu, prestasi kerja karyawan pelaksana PG. Madukismo dalam periode tersebut tetap pada taraf nilai “cukup” yang berada pada kisaran nilai antara 7,5 - ≤ 8,5. Nilai tersebut memang masih berada dalam kategori *point* aman. Artinya pada nilai C karyawan masih dapat meningkatkan 1 *grade* pada evaluasi tahunan. Penilaian kinerja karyawan terlihat dari bulan ke bulan mengalami peningkatan dan penurunan meski tidak mengalami penurunan ataupun peningkatan terlalu jauh. Misalnya dari bulan Februari ke bulan Maret

prestasi kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,09 poin, namun dari bulan Maret ke bulan April justru mengalami penurunan sebesar 0,11 poin. Prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan lagi pada bulan April ke Mei sebesar 0,37 poin, pada bulan Mei ke Juni mengalami penurunan sebesar 0,11 poin. Pada bulan Juni ke Juli mengalami kenaikan sebesar 0,22 poin, namun pada bulan Juli ke Agustus mengalami penurunan sebesar 0,18 poin. Selama 3 bulan dari bulan Agustus sampai Oktober mengalami kenaikan terus-menerus, namun pada bulan Oktober ke November mengalami penurunan sebesar 0,14 poin, dan pada bulan November ke Desember mengalami kenaikan sebesar 0,56 poin.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan Prawirosentono (1999). Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah pemberian insentif dan kompetensi karyawan (Rivai, 2010). Menurut Panggabean (2004) Insentif adalah penghargaan yang di berikan secara adil karena usaha dan tanggung jawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam

pemberian kompensasi. Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada mereka justru bekerja semaunya.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan yaitu adalah kompetensi, Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda, ini harus dibedakan dalam atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan (Dharma, 2013). Kompetensi menurut Sutrisno (2012) adalah kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Selanjutnya menurut Dessler (2004) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kepribadian (*attitude*) individu yang secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alur sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk

berbuat lebih dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan risiko yang diperhitungkan.

Tabel 3
Alur Hubungan Kompetensi dan Kinerja

<i>Intent</i>	<i>Action</i>	<i>Outcome</i>
<i>Personal Characteristics</i> (Karakteristik Personal) - <i>Motive Trait</i> (sifat) - <i>Self-Concept</i> - <i>Knowledge</i>	<i>Behavior Skill</i> (Ketrampilan)	<i>Job Performance</i> - <i>Profitability</i> - <i>Productivity</i> - <i>Quality</i>

Sumber : Spencer & Spencer dalam Dharma, 2003

Lebih lanjut menurut Spencer dan Spencer dalam Dharma (2003), karakteristik pribadi yang mencakup perangai, konsep dan pengetahuan memprediksi tindakan-tindakan perilaku keterampilan, yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja. Selanjutnya jika kita lihat arah pada gambar tersebut bahwa bagi organisasi yang tidak memilih, mengembangkan dan menciptakan motivasi kompetensi untuk karyawannya, jangan harap terjadi perbaikan dan produktivitas, profitabilitas dan kualitas terhadap suatu produk dan jasa. Berdasarkan gambar di atas hubungan kompetensi terlihat bahwa pengetahuan merupakan input utama karakteristik personal (kompetensi) yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan data, karyawan di PG. Madukismo berjumlah sekitar 3000-3500 orang. Sebagian besar karyawan berasal dari DIY dan

lingkungan sekitar PG. Madukismo. Karyawan PG. Madukismo terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan PG. Madukismo ada yang bekerja sepanjang tahun, mereka digaji setiap bulan dan ada yang bekerja waktu musim giling saja dan mendapat gaji setiap bulan pada musim giling tersebut.

Tabel 4
Jenis Karyawan PG. Madukismo

Jenis Karyawan	Jumlah
Karyawan tetap Masinis, mandor Bagian umum, akuntansi keuangan, satuan pengawas intern, pemasaran, instalasi, tanaman, pabrikasi, pabrik sepritus.	382 orang
Karyawan tidak tetap Karyawan borong (bekerja bila ada borongan pekerjaan) Karyawan kampanye dan musiman (hanya bekerja pada masa produksi)	2500–3000 orang

Sumber : PG. Madukismo

Karyawan tidak tetap (kontrak) bekerja 6 bulan sekali pada saat produksi. Karyawan borongan bekerja di kebun menanam tebu. Karyawan tidak tetap terdiri dari karyawan musiman, karyawan harian dan karyawan borongan yang bekerja hanya pada musim gilingan saja. Kebanyak karyawan tidak tetap bekerja pada bagian produksi, mengenai pengupahan berdasarkan pada jumlahnya hari kerja. Mereka biasanya

tidak membutuhkan keahlian khusus untuk karyawan borongan mempunyai ikatan berupa kontrak yang telah disepakati bersama pihak perusahaan.

Penggolongan karyawan tetap dibagi kedalam dua kelompok, yaitu karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana. Karyawan pimpinan terdiri dari 60 orang mulai dari golongan 9 sampai golongan 15. Dalam PG. Madukismo terdapat 16 golongan karyawan, yaitu:

Tabel 5
Jenis Golongan Karyawan PG. Madukismo
menurut Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	Golongan
SMP	Golongan 1
SMA dan D3	Golongan 9
S1	Golongan 16

Sumber : PG. Madukismo

Berdasarkan tabel di atas untuk lulusan SMP masuk dalam golongan 1 untuk meningkat ke golongan 2 minimalnya harus bekerja selama kurun waktu 8 tahun. Untuk karyawan yang lulusan D3 ditempatkan pada golongan 9, untuk karyawan yang lulusan S1 masuk golongan 16, sedangkan untuk golongan 16 hanya ditempati oleh 1 orang yaitu pemimpin perusahaan. Dalam perekrutmen karyawan tetap PG. Madukismo dengan cara promosi dari karyawan kontrak, dan untuk perekrutmen karyawan biasanya para karyawan tidak perlu memiliki

keahlian khusus untuk bekerja. Perekrutmen karyawan dari tingkat lulusan terendah SMP dan yang tertinggi Sarjana.

Menurut Sutikno (2005) pada umumnya semua karyawan ingin melakukan yang terbaik dalam bekerja, maka peran atasan mereka sangat menentukan apakah mereka akan menjadi karyawan yang produktif dan berdisiplin tinggi ataukah hanya akan menjadi pecundang. Pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. PUSRI”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 69 responden, yang terdiri dari pegawai PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh Zaputri, dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula. Penelitian oleh Lisnawati

(2014) dengan penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hubungan antara variabel komunikasi (X_1) Kompetensi Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai (ΔR^2) sebesar 0.704 berarti 70,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Komunikasi dan variabel Kompetensi Kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penelitian yang akan diajukan adalah **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Pemberian insentif pada karyawan di PG. Madukismo tidak berjalan lancar.
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.
3. Rendahnya standar kompetensi yang dikeluarkan perusahaan pada saat perekrutan karyawan baru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PG. Madukismo. Pembatasan ini dilakukan dengan pertimbangan masih kurangnya studi yang meneliti tentang pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PG. Madukismo?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan di PG. Madukismo?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo?

E. Tujuan Penelitian

Bertolak pada latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dengan kinerja karyawan di PG. Madukismo.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan di PG. Madukismo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PG. Madukismo.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak lainnya yang terkait, serta masukan bagi perusahaan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas karyawan semakin baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4. Bagi Akademisi

Sebagai acuan, referensi , dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenaan dengan pengaruh

pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Sedarmayanti, 2009), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Torang (2012) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosuder kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Simamora (2004) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

- a. Tujuan. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.
- b. Ukuran. Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.
- c. Penilaian. Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam organisasi yang menjalankan tugasnya berpedoman pada

norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2000) yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan seperti keterampilan konseptual, keterampilan manusia dan keterampilan teknik.

3. Kemampuan

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

4. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi

kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu:

- a. Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

2. Insentif

Insentif menurut Mangkunegara (2002) mengemukakan Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa penghargaan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Handoko (2002) mengemukakan bahwa “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Rivai (2004) mengemukakan bentuk-bentuk insentif adalah sebagai berikut:

1. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja lain, bonus langsung tidak berdasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif menghubungkan

tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, peberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan sekitar 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan.

6. Bagi hasil

Program bagi hasil (gainsharing) biasanya melibatkan seluruh karyawan dalam satu unit atau perusahaan.

Menurut Sofyadi (2008) insentif yang diberikan kepada karyawan harus secara adil dengan mempertimbangkan :

1. Besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan.
2. Peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai dalam mencapai target.
3. Ketetapan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan.

Dengan demikian, insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Menurut penelitian Zaputri, dkk (2013) insentif memiliki 2 indikator, yaitu:

- a. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.
- b. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

Panggabean (2004) mengemukakan syarat dalam pemberian insentif, yaitu :

1. Sederhana, yaitu peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, yaitu karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, yaitu setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, yaitu sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

3. Kompetensi

Sutrisno (2012) mengemukakan kompetensi adalah tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya

manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Wibowo (2007) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Gordon dalam Sutrisno (2012) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalam kognitif, dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/ketrampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno:2011).

Untuk indikator variabel kompetensi pegawai menggunakan teori Gordon dalam Sutrisno (2011) yang terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)

6. Minat (*Interest*)

Jika dilihat dengan kondisi di lapangan yaitu PG. Madukismo , maka dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Ketrampilan (*Skill*)
4. Sikap (*Attitude*)

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut masalah kinerja, insentif, dan kompetensi karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Mayangsari (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. PUSRI”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 69 responden, yang terdiri dari pegawai PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT Pupuk Sriwijaya Palembang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Zaputri, dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak

PT. Temprina Media Grafika di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non material terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

3. Lifana, dkk (2013) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, teknik penarikan sampelnya menggunakan total populasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 orang, dilakukan selama 1 minggu. Hasil dari penelitian ini bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel insentif dan tunjangan terhadap kinerja. Sementara variabel yang paling berpengaruh dominan adalah kinerja.
4. Latief (2011) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa”. Hasil penelitian yang diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel komunikasi, komitmen organisasi, dan insentif menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I

(Persero) Langsa adalah sebesar 74,8%. Sedangkan sisanya sebesar 25,2% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Lisnawati (2014) dengan penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hubungan anatar variabel komunikasi (X_1) Kompetensi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai (ΔR^2) sebesar 0.704 berarti 70,4% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel bebas (komunikai dan variabel Kompetensi kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sofyadi (2008) insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Pemberian insentif dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor, sebagai contoh yaitu saat

seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan akan lebih baik jika karyawan tersebut diberikan insentif. Insentif akan bisa memberikan peningkatan pada perusahaan melalui kinerja karyawannya yang meningkat yang tentunya hal tersebut adalah keuntungan bagi perusahaan, namun sebaliknya apabila insentif tidak diberikan maka hal negatif juga bisa akan terjadi pada perusahaan, seperti menurunnya kinerja para karyawan karena kurangnya semangat dalam bekerja. Dari pengertian di atas mengindikasikan pemberian insentif dengan kinerja yang dihasilkan karyawan. Pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan diindikasikan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila insentif tidak diberikan sesuai dengan kinerja karyawan tentunya akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Zwell (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang.

- a. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus

berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

- b. Keterampilan, dengan memperbaiki ketrampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi.
- c. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
- d. Karakteristik kepribadian, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.
- e. Motivasi, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

- f. Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semubanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- g. Kemampuan Intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.
- h. Budaya Organisasi, budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
 - 1) Proses Recruitment dan seleksi karyawan,
 - 2) Sistem penghargaan,
 - 3) Praktik pengambilan Keputusan,
 - 4) Filosofi organisasi (misi-visi, dan nilai-nilai organisasi),
 - 5) Kebiasaan dan prosedur,
 - 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan,
 - 7) Proses Organisastional. Diatas di sebutkan bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

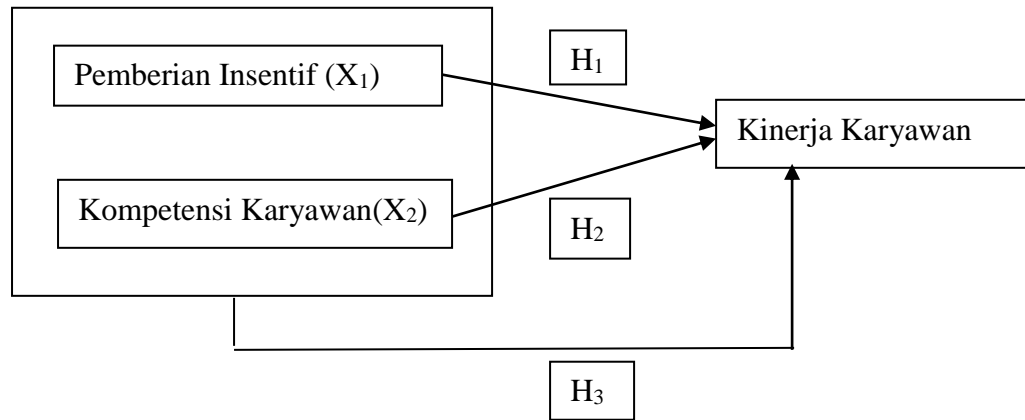
Bisa juga di artikan sebagai sebuah skill atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dia lakukan. Dari pengertian diatas dapat di mengindikasikan adanya kaitan antara kompetensi terhadap kinerja seorang karyawan,

semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin besar pula kemampuan seorang karyawan itu untuk menguasai pekerjaannya, dimana hal tersebut juga akan menguntungkan perusahaan apabila kinerja karyawan cenderung stabil atau bahkan bisa meningkat.

3. Pengaruh Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Pemberian insentif pada tingkat tertentu diindikasikan akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila insentif diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja. Karyawan dengan kompetensi atau kemampuan yang tinggi cenderung nyaman dan cepat dalam bekerja karena pekerjaan yang mereka kerjakan sudah bisa mereka jalankan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan mereka. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerja karyawan cenderung stabil atau bahkan bisa meningkat. Peneliti mengindikasikan kompetensi yang dimiliki karyawan yang diikuti pemberian insentif yang sesuai secara simultan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut secara positif.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

Y : Variabel Dependen Kinerja Karyawan

X₁ : Variabel Independen Pemberian Insentif

X₂ : Variabel Independen Kompetensi Karyawan

H₁ : Pengaruh X terhadap Y

H₂ : Pengaruh X terhadap Y

H₃: Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Pemberian Insentif dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian survei adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok Singarimbun (2006). Menurut Sugiyono (2009), pengumpulan data pada penelitian survei dilakukan dengan menggunakan instrumen atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden.

Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel bebas (X) insentif, (X) kompetensi terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Penelitian ini dilaksanakan di PG. Madukismo yang beralamat di kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai Desember 2015.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif dan kompetensi karyawan. Berikut adalah pengukuran variabel-variabel tersebut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Variabel terikat menurut Sugiyono (2009) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian kerja karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) kinerja karyawan dapat diukur dari:

- a. Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan karyawan PG. Madukismo.
- b. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan karyawan PG. Madukismo. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran atau produk hasil perusahaan PG. Madukismo.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan karyawan PG. Madukismo dengan waktu yang direncanakan perusahaan.

2. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel bebas menurut Sugiyono (2009) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif dan kompetensi. Masing-masing variabel memiliki definisi operasional sebagai berikut:

a. Insentif (X_1)

Menurut Riani (2013) Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan, 2010). Menurut penelitian Zaputri, dkk (2013) insentif memiliki 2 indikator, yaitu:

1. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan PG. Madukismo dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, dan bantuan hari tua.
2. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan PG. Madukismo dalam bentuk jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian promosi kenaikan jabatan atau pangkat, pemberian pujian atau tulisan.

b. Kompetensi (X_2)

Menurut Sutrisno (2012) kompetensi adalah tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Untuk

indikator variabel kompetensi menggunakan teori dari Gordon dalam Sutrisno (2011), yang terdiri dari 4 indikator :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalam kognitif, dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/ketrampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

D. Populasi

1. Populasi

Sugiyono (2005) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Sampel dalam penelitian ini adalah 130 karyawan di PG. Madukismo yaitu divisi SDM dan umum.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional random sampling*. Metode *Proportional random sampling*, yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 23 item pertanyaan, maka jumlah sampel yang diambil adalah 23×5 yaitu 115 sampel. Dari kriteria jumlah sampel tersebut, peneliti mengambil

sampel sebanyak 130 karyawan PG. Madukismo untuk diteliti. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas sebanyak 70 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui proses percobaan, survey, dan observasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Saifudin (2009), kuesioner merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual. Metode kuesioner ini digunakan untuk mengetahui pendapat dan jawaban dari responden menyangkut variabel insentif, kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4, dikonvensi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat setuju

Skala Likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat, jika menggunakan lima alternatif jawaban dengan memasukkan pilihan netral dapat membuat hasil menjadi rancu karena dalam kenyataan di lapangan sebagai responden akan memilih jawaban “netral” (Sarjono dan Julianita, 2011)

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 6
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Insentif	Material	1,2,3
		Non material (Zaputri dkk, 2013)	4,5,6
2	Kompetensi	Pengetahuan	1,2,3
		Pemahaman	4,5
		Ketrampilan	6,7,8
		Sikap (Gordon dalam Sutrisno, 2011)	9,10,11
3	Kinerja	Kuantitas	1,2
		Kualitas	3,4
		Ketetapan waktu	5,6
		(Zaputri dkk, 2013)	

2. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PG. Madukismo.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel Ghazali (2011). Penguji mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya diberikan pada responden. *Factor loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Butir-butir

pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity* (Champbell dan Fiske, 1959).

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE (*Average Variance Extracted*). *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 ($\geq 0,5$) Fornell dan Larker's (1981). Dalam penelitian ini terdapat 5 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item insentif nomor 3 dan 4, kompetensi nomor 5 serta item kinerja karyawan nomor 5 dan 6 dikarenakan nilai faktor loading kurang dari 0,5. Anderson and Gerbing (1986) menyatakan bahwa suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* $\geq 0,5$. 18 item pertanyaan yang dinyatakan valid akan di analisis lebih lanjut.

Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 7. AVE dari insentif adalah 0,727 , kompetensi 0,839, dan kinerja karyawan 0,765 adalah lebih dari 0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker's 1981).

Tabel 7
Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Insentif	19,90	2,41	0,727	0,727		
2	Kompetensi	36,23	6,99	0,839	0,316**	0,839	
3	Kinerja Karyawan	19,91	3,23	0,765	0,300**	0,293**	0,765

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

	Variabel	Insentif	Kompetensi	Kinerja
1.	Insentif	0,727	0,316	0,300
2.	Kompetensi	0,316	0,839	0,293
3.	Kinerja Karyawan	0,300	0,293	0,765

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015 Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal *Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Tabel 9
 Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Nomor Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Insentif	6	2	3,4	4
Kompetensi	11	1	5	10
Kinerja Karyawan	6	2	5,6	4

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali (2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif	0,701	Reliabel
Kompetensi	0,960	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,907	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011).

G. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistic deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*,

kurtosis dan *skewness* Ghozali (2011). Cara pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Rendah = $X < M - SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi = $X \geq M + SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis Nol (H_0) : data terdistribusi secara normal.

Hipotesis Alternatif (H_a) : data tidak terdistribusi secara normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2-tailed)* $> level\ of\ significant$ ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.

- 2) H_0 ditolak jika nilai p -value pada kolom *Asimp. Sig(2-tailed)* $< level\ of\ significant$ ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum Ghazali (2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan menganalisis matriks korelasi variabel - variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinearitas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang dipilih yang

tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi Ghazali (2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghazali (2011). Jika *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika

koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (insentif dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut variabel yang diterangkan (*the explained variable*) dengan satu variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan

kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05.

Prosedur uji F hitung ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

$H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh X, X terhadap Y

$H_a : b \neq 0$, berarti ada pengaruh X, X terhadap Y.

- 2) Membuat keputusan uji F-hitung

- a) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

- b) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau *significance* Ghazali (2011).

- d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PG. Madukismo yang berlokasi di daerah kabupaten Bantul Provinsi DIY mempunyai usaha pokok pabrik gula dan pabrik alkohol spiritus madukismo dengan potensi dan peluang pengembangan usaha yang potensial masih memiliki kesempatan tumbuh dan berkembang menjadi suatu perusahaan agro industri yang berbasis tebu dan dikelola secara profesional dan inovatif menghadapi persaingan bebas di era globalisasi dengan petani sebagai mitra sejati. Dengan menggunakan strategi bisnis overall cost leadership pada usaha pokok dan strategi bisnis differensiasi pada diversifikasi usaha maka PG. Madukismo siap menghadapi persaingan di era globalisasi. PG. Madukismo dengan kepemilikan saham 65% Sri Sultan Hamengkubuwono IX (Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat) dan 35% PT Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI), serta pelaksanaan konsep good corporate governance (gcg) secara konsisten akan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat petani tebu dan investor yang menanamkan modalnya.

Maksud dan tujuan didirikannya pabrik yaitu agar masyarakat Indonesia bisa menikmati hasil pertanian dalam negeri tidak hanya produk-produk dari luar. Sehingga pabrik tetap dipertahankan meskipun dulu

pernah ada pilihan yang mengakibatkan perusahaan dibawah pimpinan PT. RAJAWALI NUSANTARA .

VISI

PG. MADUKISMO menjadi perusahaan agro industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati.

MISI

1. Menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat industri di Indonesia
2. Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.
3. Mengembangkan produk/bisnis baru yang mendukung bisnis inti.
4. Menempatkan karyawan dan stake holders lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pendapaian share holder values.

PG-PS Madukismo adalah satu-satunya pabrik gula dan pabrik alkohol atau spiritus di Provinsi DIY.

Tabel 11
Latar Belakang PG. Madukismo

Dibangun	1955
Atas prakasa	Sri Sultan Hamengkubuwono IX
Diresmikan	29 Mei 1958 oleh Presiden Ir. Soekarno
Mulai produksi	Pabrik gula tahun 1958
Pabrik spiritus	1959
Kontraktor utama	Machine Fabriek Sangerhausen, Jerman Timur
Status perusahaan	Perseroan terbatas, didirikan 14 juni 1955.
Diberi nama	Pabrik-Pabrik Gula Madubaru PT. (PG. Madubaru PT),
Memiliki 2 pabrik	Pabrik Gula (PG) Madukismo, Pabrik Alkohol atau Pabrik Spiritus (PS) Madukismo
Pemilik saham	Awal berdiri milik Sri Sultan Hamengkubuwana IX, 25% milik pemerintah RI. Saat ini dirubah menjadi 65% milik Sri Sultan Hamengkubuwono X, 35% milik pemerintah RI.

Sumber : PG. Madukismo

Tabel 12
Susunan pegurus PG. Madukismo

Komisaris Utama	GKR Pembayun
Komisari	Drs. H. Sumargono Kusumohadiningrat
	Ir. H. Bambang Sumardiko
Direktur	Ir. Rachmad Edi Cahyono, M.SI
General Manager	

Sumber : PG. Madukismo

B. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PG. Madukismo ditunjukkan pada tabel 13 berikut:

Tabel 13
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	110	84,6
Perempuan	20	15,4
Total	130	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel 13 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 110 responden (84,6%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden (15,4%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak pekerja laki-laki daripada perempuan di PG. Madukismo.

b. Pendidikan terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel 14 berikut:

Tabel 14
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	27	20.8
SMA/SMK	86	66.1
D3	3	2.3
S1	14	10.8
Total	130	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 27 responden (20.8%) berpendidikan terakhir SMP, sebanyak 86 responden (66.1%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 3 responden (2.3%) berpendidikan terakhir D3, dan sebanyak 14 responden (10.8%) berpendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan paling banyak adalah berpendidikan terakhir SMA/SMK.

c. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 15 berikut ini:

Tabel 15
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase(%)
1-10 tahun	45	34.6
11-20 tahun	40	30.8
>21-30 tahun	45	34.6
Total	130	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Tabel 15 menunjukkan bahwa terdapat 45 responden (34.6%) yang bekerja antara 1 sampai 10 tahun, sebanyak 40 responden (30.8%) telah bekerja antara 11 sampai 20 tahun, dan sebanyak 45 responden (43,6%) telah bekerja selama antara 21 tahun sampai 30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1 tahun sampai 10

tahun, dan 20 tahun sampai 30 tahun. Mayoritas responden yaitu pegawai tetap yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban responden didekripsikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada Tabel 16 dibawah ini:

Tabel 16
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimm	Rata-rata	Std.Devasi
Insentif (X_1)	130	8,00	16,00	12,0077	1,93096
Kompetensi (X_2)	130	20,00	40,00	31,4077	4,92690
Kinerja (Y)	130	9,00	16,00	12,6769	1,68539

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

a. Insentif (X_1)

Hasil analisis deskriptif pada variabel insentif diperoleh minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 16, rata-rata sebesar 12 dan standard deviasi sebesar 1,93. Selanjutnya data insentif dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel insentif terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada tabel 17 berikut ini:

Tabel 17
Kategorisasi Variabel Insentif

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12$	79	60,8
Sedang	$8 \leq X < 12$	51	39,2
Rendah	$X < 8$	0	0,0
Jumlah		130	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Dari tabel 17 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 79 responden (60,8%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori sedang sebanyak 51 responden (39,2%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel insentif dalam kategori rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa cukup puas dengan adanya pemberian insentif di perusahaan, walaupun belum maksimal karena masih ada yang menilai dalam kategori sedang.

b. Kompetensi (X_2)

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi diperoleh minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 40, rata-rata sebesar 31,4 dan standard deviasi sebesar 4,92. Selanjutnya data kompetensi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kompetensi terdiri dari 11 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4.

Kategorisasi untuk variabel kompetensi disajikan pada tabel 18 berikut ini:

Tabel 18
Kategorisasi Variabel Kompetensi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30$	85	65,4
Sedang	$20 \leq X < 30$	45	34,6
Rendah	$X < 20$	0	0,0
Jumlah		130	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Dari tabel 18 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kompetensi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 85 responden (65,4%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kompetensi dalam kategori sedang sebanyak 45 responden (34,6%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kompetensi dalam kategori rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan adanya perusahaan menilai karyawan dari kompetensi kinerja karyawan di PG. Madukismo, walaupun belum maksimal karena masih ada yang menilai dalam kategori sedang.

c. Kinerja (Y)

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh minimum sebesar 9, nilai maksimum sebesar 16, rata-rata sebesar 12,67 dan standard deviasi sebesar 1,68. Selanjutnya data kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan

baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel insentif terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel insentif disajikan pada tabel 19 berikut ini:

Tabel 19
Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 12$	94	72,3
Sedang	$8 \leq X < 12$	36	27,7
Rendah	$X < 8$	0	0,0
Jumlah		130	100

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Dari tabel 19 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 94 responden (72,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori sedang sebanyak 36 responden (27,7%), dan tidak ada responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kinerjanya semakin membaik seiring dengan adanya insentif dan kompetensi karyawan pada saat bekerja di PG. Madukismo.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu

variabel – variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal Ghozali (2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil uji normalitas untuk semua variabel disajikan dalam tabel 20 berikut ini :

Tabel 20
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Insentif	0,107	Normal
Kompetensi	0,250	Normal
Kinerja	0,055	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, nilai signifikansi tiap-tiap variabel $> 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel insentif, kompetensi, dan kinerja tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya

digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 21 berikut ini.

Tabel 21
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Insentif terhadap Kinerja	0,051	Linier
Kompetensi terhadap Kinerja	0,079	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 22 berikut.

Tabel 22
Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kseimpulan
Insentif	9,79	1,021	Tidak ada kolerasi
Kompetensi	9,79	1,021	Tidak ada kolerasi

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak ada korelasi antara variabel insentif dan kompetensi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heterokesdastisitas dapat dilihat pada tabel 23 dibawah ini:

Tabel 23
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Insentif	0,467	Bebas heteroskedastisitas
Kompetensi	0,629	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan statistik Uji Glejser diperoleh nilai signifikansi untuk semua variabel independen (insentif dan kompetensi) terhadap dependen (kinerja) lebih besar dari taraf kesalahan 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows.

Tabel 24
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Insentif dan Kompetensi
terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variabel	Kinerja			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Usia	-,079	,050	,137	-,013
Jenis Kelamin	,180	,146	,131	,109
Pendidikan	,045	,081	,020	,055
Masa kerja	-,084	-,187	-,042	-,140
Insentif		,384**		0,341**
Kompetensi			,332**	0,280**
R ²	0,044	0,186	0,151	0,260
ΔR^2	0,044	0,142**	0,107**	0,216**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.001; *p<0.01; *p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 24 . Berdasarkan tabel 24 ringkasan analisis regresi pada tabel , diketahui bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β)0,384 (**p<0.01; p=0,000). Kontribusi insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,142**. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG.Madukismo. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dapat dilihat pada tabel 24. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 24, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,332 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,107**. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG. Masukismo. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah insentif dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dapat dilihat pada tabel 24. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 24, insentif (β) 0,341 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan diketahui bahwa kompetensi (β) 0,280 (* $p < 0.05$; $p = 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi insentif dan kompetensi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,216**. Dengan

demikian maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 25 Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.	Terbukti
2	Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.	Terbukti
3	Insentif dan Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

C. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Kontrol terhadap Kinerja Karyawan

a. Usia Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan usia responden berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar $(\beta) -0,079$, $(p=0,737)$ namun angka tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya pengaruh hanya berlaku pada sampel, dan tidak mewakili populasi karyawan PG. Madukismo.

Hal ini dapat dilihat bahwa PG. Madukismo memiliki karyawan dengan usia yang sangat beragam, yaitu kisaran usia antara 20 tahun sampai dengan usia lebih dari 50 tahun. Tentunya semakin jauh karyawan dari usia produktif, maka akan semakin berkurang pula tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan PG. Madukismo dengan kata

lain tenaga yang dimiliki oleh karyawan yang berusia 30 tahun akan berbeda dengan tenaga yang dimiliki oleh karyawan yang berusia 50 tahun. Namun hal tersebut tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Mereka tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, meski karyawan yang lebih muda dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pada karyawan yang usianya sudah tua.

b. Jenis Kelamin Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan jenis kelamin responden berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar (β) 0,180 ($p=0,056$). Karyawan laki-laki yang menjadi responden di PG. Madukismo cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan perempuan, hasil analisis menunjukkan bahwa hal tersebut tidak berpengaruh signifikan. Artinya pengaruh berlaku pada populasi karyawan PG. Madukismo.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan staf karyawan tetap, dimana jenis pekerjaan yang dikerjakan adalah pekerjaan yang berhubungan dengan pengolahan, pengemasan, pengiriman, pemasaran yang mengkhususkan pekerjaan laki-laki bukan perempuan. Jadi jumlah karyawan laki-laki di PG. Madukismo lebih banyak dari pada karyawan perempuan, karena begitu

berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai, pekerjaan yang dikerjakan merupakan pekerjaan berat.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan pendidikan terakhir responden berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar (β) 0,045 ($p=0,622$) . Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan PG. Madukismo, namun hasil analisis menunjukkan bahwa hal tersebut berpengaruh tidak signifikan. Artinya pengaruh hanya berlaku pada sampel, dan tidak mewakili populasi karyawan PG. Madukismo. Jenjang pendidikan karyawan di PG. Madukismo telah dikelompokkan dalam setiap golongan, menurut tingkat pendidikan terakhir antara lulusan SMP dan SMA/SMK dengan kapasitas dan bagiannya masing-masing. Misalnya pekerjaan dan tanggung jawab karyawan lulusan SMP dan SMA/SMK masing-masing jenis pekerjaan dari kualifikasi keduanya mempunyai standar kinerja yang sama. Dengan demikian pendidikan terakhir responden berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Masa Kerja Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan masa kerja responden berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar (β) -0,084 ($p=0,721$). Semakin lama masa kerja karyawan

maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, namun hasil analisis menunjukkan hal tersebut tidak berpengaruh signifikan.

Artinya pengaruh hanya berlaku pada sampel, dan tidak mewakili populasi karyawan PG. Madukismo. Hal ini karena mayoritas karyawan PG. Madukismo berasal dari wilayah DIY, dimana para karyawan berasal dari daerah wilayah yang sama, karakter para karyawan hampir sama. Karena kesamaan karakter, maka cara kerja karyawan pun akan sama. Jadi karyawan baru akan mudah terbentuk karakternya dan mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya yang ada karena kesamaan daerah asalnya tempat tinggal. Kontribusi variabel kontrol (usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja) untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,044 dengan ($p=0,225$). Artinya variabel kontrol menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0,225 namun hasil tersebut tidak signifikan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini dapat dibuktikan dengan (β) 0,384 (** $p<0.01$; $p=0,000$). Kontribusi insentif untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,142**. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor, diketahui bahwa skor tertinggi

terdapat pada indikator insentif material, yang menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan insentif dalam bentuk uang sesuai dengan kinerja karyawan.

Skor terendah terdapat pada indikator insentif non material. Hal ini menunjukkan bahwa PG. Madukismo masih kurang obyektif dalam hal memberikan penghargaan untuk karyawan dalam bentuk jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat, pemberian pujian atau tulisan dan tidak dalam bentuk uang. Sedang menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008 dalam Kadarisman, 2012) mengemukakan sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.” Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaputri,dkk (2010) yang menganalisis pengaruh insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini dapat dibuktikan dengan (β) 0,332 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$).

Kontribusi kompetensi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,107**. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo dapat dijelaskan dengan beberapa faktor.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan dan sikap dari kompetensi karyawan. PG. Madukismo melihat pengetahuan dan sikap karyawan pada awal masa kerja karyawan setelah diterima sebagai pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa isi dari kompetensi karyawan PG. Madukismo sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga memenuhi kemampuan karyawan. Skor terendah terdapat pada item pemahaman. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan PG. Madukismo dalam hal pemahaman masih kurang, karyawan dalam melaksanakan tugasnya belum mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati (2014) dengan penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hubungan anatar variabel komunikasi (X_1) Kompetensi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai R^2 sebesar 0.704 berarti 70,4% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel bebas

(Komunikai dan variabel Kompetensi Kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

4. Pengaruh Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan kompetensi secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kinerja karyawan, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Insentif akan menjadi alasan karyawan untuk mengembangkan keahliannya melalui kompetensi. Dengan adanya insentif mereka akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya, sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan PG. Madukismo. Karyawan yang memiliki kompetensi dengan baik akan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), pemahaman, kemampuan/ketrampilan (*skill*), nilai, sikap, dan minat sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan dengan kompetensi atau kemampuan yang tinggi cenderung nyaman dan cepat dalam bekerja karena pekerjaan yang mereka kerjakan sudah bisa mereka jalankan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan mereka. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerja karyawan cenderung stabil atau bahkan bisa meningkat.

Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan diikuti dengan pemberian insentif yang sesuai maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut secara positif. Meningkatnya kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karyawan akan mendapat insentif yang diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan perusahaan akan meningkat kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa insentif dan kompetensi dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan insentif sebesar (β) 0,341 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kompetensi (β) 0,280 (** $p < 0.01$; $p = 0,001$) berpengaruh positif dengan kinerja karyawan, dengan kontribusi insentif dan kompetensi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,216** atau sebesar 21,6%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsuli (2015) dengan penelitian pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gula (PG) Ngadiredjo. Dengan hasil uji F sebesar 24,636 signifikansi 0,000 dan diperoleh nilai uji t untuk variabel insentif sebesar 2,170. Variabel kompetensi sebesar

2,153 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,559 dan disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan harus adil, dikarenakan dapat memicu usaha dan tanggung jawab kinerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka akan lebih bersemangat jika usaha mereka dihargai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis pertama. Jika perusahaan memberikan insentif secara adil dan sesuai maka akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mereka akan lebih disiplin karena para karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Apabila karyawan giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja perusahaan karena karyawan menjadi lebih produktif.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis kedua. Jadi ketika karyawan PG. Madukismo memiliki kompetensi yang tinggi cenderung nyaman dan cepat dalam menjalankan pekerjaannya karena

pekerjaan yang akan mereka kerjakan sudah bisa mereka jalankan dengan baik sesuai kemampuan mereka.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Pemberian insentif akan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu karyawan terdorong untuk mengembangkan kemampuan serta pengetahuannya dari kompetensi yang dimiliki, agar mendapatkan insentif yang tinggi dari perusahaan. Berkembangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan ini kemudian akan memberikan dampak yang positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian insentif dan kompetensi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,6% dan sisanya 79,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa karyawan memberi nilai pada kuesioner insentif non material dengan jumlah yang paling rendah, yaitu item pemberian bonus selain uang tunai. Seperti pemberian jaminan sosial, piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan dan pemberian pujian atau tulisan secara langsung kepada karyawan PG. Madukismo. Dikarenakan insentif non material yang

diberikan kepada karyawan tidak sesuai, maka sebaiknya perusahaan membuat sistem presensi dengan sidik jari untuk melihat kecurangan karyawan. Ketika ada karyawan yang sering tidak berangkat, seharusnya diberi sanksi dan diturunkan jabatannya. Dengan presensi sistem sidik jari karyawan akan lebih disiplin, karyawan PG. Madukismo bekerja lebih giat dan tepat waktu karena kinerjanya dinilai oleh perusahaan. Maka karyawan PG. Madukismo akan merasa senang karena pemberian insentif sudah sesuai dengan kinerjanya.

2. Skor terendah pada kompetensi terdapat di item pemahaman. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PG. Madukismo dalam pemahaman masih kurang, karyawan dalam melaksanakan tugasnya belum mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien. Seharusnya pihak perusahaan memberikan penjelasan-penjelasan terlebih dahulu terhadap karyawan tentang pekerjaan yang akan dijalani, maka para karyawan akan lebih jelas dengan pekerjaannya. Apabila pihak perusahaan mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan tentang pemahaman kinerjanya cukup baik, hal ini tentu akan meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena

faktor insentif dan kompetensi berpengaruh sebesar 21,6%, sehingga masih ada 79,4% faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. Surya. 2013. *Manajemen Kinerja falsafah teori dan Penerapannya*. Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2> diunduh pada tanggal 22 November 2015, diunduh pada tanggal 20 Oktober 2015 pukul 19.36 WIB.
- <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/59118> diunduh pada tanggal 20 Oktober 2015, pukul 21.46 WIB.
- <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/29708> diunduh pada tanggal 9 November 2015, pukul 19.26 WIB.
- [http://repository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/3/browse?value=Lisnawati 2C+Vivi&type=author](http://repository.usu.ac.id/xmlui/handle/123456789/3/browse?value=Lisnawati%20C+Vivi&type=author) diunduh pada tanggal 20 November 2015, pukul 20.41 WIB.
- [https://gudeg.net/id/directory/12/1874/Pabrik-Gula-Madukismo Yogyakarta.html#.VUhOKZhTp0Y](https://gudeg.net/id/directory/12/1874/Pabrik-Gula-Madukismo-Yogyakarta.html#.VUhOKZhTp0Y) diunduh pada tanggal 10 September 2015 pukul 19.33 WIB.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2 Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Offest.
- Mayangsari, Lia. 2013. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. Pusri*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Nugroho, T. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*. Diakses dari <http://triyononugroho.blogspot.com> pada tanggal 22 November 2015, pukul 19.56 WIB.
- Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi.1999. *Manajemen Sumber Daya manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Riani, Asri L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun, M., dkk. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3S.
- Sofyadi, Hermawan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutikno, Raja Bambang. 2005. *Mengoptimalkan Performa Karyawan dengan Prinsip Empati* . Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- T, Widodo. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surakarta: LPP UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS.
- Tim Penyusun. 2011. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- www.akademik.unsri.ac.id/paper1/download/.../TA_01091401077.doc
diunduh pada tanggal 20 Oktober 2015, pukul 19.56 WIB.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media. Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.

Lampiran 1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner

Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di
PG.Madukismo

Data Responden

Nama :
Posisi Kerja/Jabatan :
Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan
Pengalaman dan lama bekerja : (____) Tahun (____) Bulan

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan: 1. STS: Sangat Tidak Setuju 3. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju 4. SS : Sangat Setuju

Variabel (X_1) Insentif :

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.				
2.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.				
3.	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain.				
4.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi.				
5.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.				
6.	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.				

Pertanyaan mengenai Variabel (X₂) Kompetensi :

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Pengetahuan yang anda miliki sesuai dengan standar perusahaan				
2.	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menyelesaikan tugas				
3.	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu memecahkan masalah pekerjaan				
4.	Dengan pemahaman yang anda tau, anda dapat mengerjakan tugas dari perusahaan				
5.	Karyawan dapat menjelaskan tentang pekerjaannya dengan baik				
6.	Keterampilan yang anda miliki sesuai dengan standar perusahaan				
7.	Dengan keterampilan yang anda miliki, anda memiliki inisiatif dalam bekerja				
8.	Dengan keterampilan, anda dapat menyelesaikan pekerjaan				
9.	Anda selalu siap membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan				
10.	Anda menghormati rekan-rekan kerja ditempat anda bekerja				
11.	Anda mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja				

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.				
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke Waktu				
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.				
4.	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
6.	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.				

Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Insentif						
No	1	2	3	4	5	6
1	2	3	3	3	3	3
2	4	4	2	3	4	2
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	2	3	4	4
5	3	3	4	4	4	4
6	2	4	4	4	4	4
7	1	4	4	4	4	3
8	4	3	3	3	4	3
9	2	4	2	4	4	4
10	3	4	3	3	4	4
11	4	4	3	3	4	4
12	4	4	3	2	4	4
13	1	3	4	4	3	3
14	3	4	3	3	4	4
15	4	4	4	2	4	4
16	2	3	3	4	3	3
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	3	2	3	3	2	3
20	4	4	4	4	4	3
21	3	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	3
24	2	2	3	3	2	2
25	4	4	4	2	4	4
26	2	2	3	3	2	2
27	4	3	3	3	4	3
28	1	4	4	4	4	4
29	2	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3
31	3	4	3	3	4	3
32	3	4	3	3	4	2
33	2	2	4	4	2	2

34	1	4	4	4	4	4
35	3	3	4	3	3	3
36	4	4	4	2	4	4
37	4	4	2	3	4	4
38	4	4	2	2	4	4
39	2	4	4	4	4	2
40	4	2	3	3	4	3
41	3	4	3	3	4	3
42	3	4	3	3	4	2
43	4	4	3	4	4	2
44	4	4	2	2	4	4
45	3	3	4	3	3	3
46	2	2	3	3	2	3
47	4	4	2	2	4	4
48	4	3	4	4	4	4
49	4	3	4	4	4	4
50	2	2	4	4	2	2
51	4	2	3	3	4	3
52	3	4	3	3	4	3
53	3	4	3	3	4	2
54	4	4	3	4	4	2
55	4	2	4	4	4	4
56	1	4	4	4	2	2
57	4	3	4	4	4	4
58	3	2	4	4	3	4
59	3	3	4	4	3	4
60	2	2	3	3	2	2
61	3	3	4	3	3	3
62	4	4	3	3	4	2
63	1	4	4	4	2	2
64	3	4	3	3	4	4
65	4	4	3	4	4	4
66	3	4	3	3	2	2
67	3	3	4	3	3	3
68	2	4	4	4	2	2
69	3	2	3	3	3	3
70	4	4	2	2	4	4

35	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
43	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
45	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
54	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
56	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
58	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
59	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
65	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
69	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Data Uji Coba Variabel Kinerja

Variabel Kinerja						
No	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	2	3
2	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	4	4
4	4	4	4	4	1	3
5	2	2	2	2	2	4
6	4	4	4	4	2	4
7	4	4	4	3	1	4
8	1	2	2	2	4	3
9	4	4	2	4	2	2
10	3	3	3	2	2	4
11	3	3	3	3	2	4
12	2	2	2	3	1	4
13	4	4	4	4	1	4
14	4	2	4	3	4	4
15	4	2	4	4	4	4
16	2	2	3	3	2	2
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	3	4	4
21	3	3	4	4	3	3
22	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	3	4	4
24	2	2	2	2	2	4
25	4	4	4	4	4	4
26	1	3	2	3	3	3
27	2	1	2	2	3	3
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	2	3	3
33	3	3	3	2	3	3
34	4	4	4	4	4	4

35	3	3	4	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	2	4
40	3	3	3	2	2	3
41	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	2	3	3
43	4	4	3	2	4	4
44	4	4	4	4	4	4
45	3	3	4	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	2
49	4	4	4	4	4	3
50	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	2	4	4
52	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	2	3	3
54	4	4	3	2	4	4
55	4	4	4	4	4	2
56	3	3	4	3	3	3
57	4	4	4	4	4	2
58	4	4	4	4	4	2
59	4	4	4	4	4	2
60	4	4	4	4	2	4
61	3	3	3	3	2	3
62	3	3	3	3	2	3
63	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	3	3
65	4	4	3	2	4	4
66	3	3	3	2	3	3
67	3	3	4	3	3	3
68	4	4	4	4	2	4
69	4	4	4	4	2	2
70	4	4	4	4	2	4

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.773
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.285E3
	Df	253
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
INSTF1			.738
INSTF2			.588
INSTF3			
INSTF4			
INSTF5			.802
INSTF6			.531
KPTS1	.832		
KPTS2	.881		
KPTS3	.923		
KPTS4	.774		
KPTS5			
KPTS6	.833		
KPTS7	.879		
KPTS8	.852		
KPTS9	.805		
KPTS10	.830		
KPTS11	.788		
KINRJ1		.873	
KINRJ2		.836	
KINRJ3		.843	
KINRJ4		.751	
KINRJ5			
KINRJ6			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
INSTF1			.738
INSTF2			.588
INSTF3			
INSTF4			
INSTF5			.802
INSTF6			.531
KPTS1	.832		
KPTS2	.881		
KPTS3	.923		
KPTS4	.774		
KPTS5			
KPTS6	.833		
KPTS7	.879		
KPTS8	.852		
KPTS9	.805		
KPTS10	.830		
KPTS11	.788		
KINRJ1		.873	
KINRJ2		.836	
KINRJ3		.843	
KINRJ4		.751	
KINRJ5			
KINRJ6			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

(Setelah ada Pertanyaan yang Gugur)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.840
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.126E3
	Df	153
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
INSTF1			.658
INSTF2			.648
INSTF5			.920
INSTF6			.646
KPTS1	.833		
KPTS2	.879		
KPTS3	.920		
KPTS4	.766		
KPTS6	.829		
KPTS7	.879		
KPTS8	.846		
KPTS9	.806		
KPTS10	.830		
KPTS11	.792		
KINRJ1		.884	
KINRJ2		.864	
KINRJ3		.870	
KINRJ4		.821	

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 4. Hasil uji reliabilitas

Reliabilitas variabel insentif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	4

Reliabilitas variabel kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Reliabilitas variabel kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	4

Lampiran 5. Hasil Uji korelasi dan Diskriminan

Correlations

		Insentif	Kompetensi	Kinerja
Insentif	Pearson Correlation	1	.316**	.300*
	Sig. (2-tailed)		.008	.012
	N	70	70	70
Kompetensi	Pearson Correlation	.316**	1	.293*
	Sig. (2-tailed)	.008		.014
	N	70	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.300*	.293*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.014	
	N	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Variabel	Mean	Sd	AVE	Insentif	Kompetensi	Kinerja
Insentif	19,90	2,41	0,727	0,727	0,316	0,300
Kompetensi	36,23	6,99	0,839	0,316	0,839	0,293
Kinerja	19,91	3,23	0,765	0,300	0,293	0,765

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

Kuesioner

Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PG.Madukismo

Data Responden

Nama :
 Posisi Kerja/Jabatan :
 Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan
 Pengalaman dan lama bekerja : (____) Tahun (____) Bulan

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda centang (√).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Keterangan: 1. STS: Sangat Tidak Setuju 3. S : Setuju
 2. TS : Tidak Setuju 4. SS : Sangat Setuju

Variabel (X_1) Insentif :

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.				
2.	Pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.				
3.	Pemberian penghargaan dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer.				
4.	Perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan.				

Variabel (X₂) Kompetensi :

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Pengetahuan yang anda miliki sesuai dengan standar perusahaan				
2.	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menyelesaikan tugas				
3.	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu memecahkan masalah pekerjaan				
4.	Dengan pemahaman yang anda tau, anda dapat mengerjakan tugas dari perusahaan				
5.	Keterampilan yang anda miliki sesuai dengan standar perusahaan				
6.	Dengan keterampilan yang anda miliki, anda memiliki inisiatif dalam bekerja				
7.	Dengan keterampilan, anda dapat menyelesaikan pekerjaan				
8.	Anda selalu siap membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan				
9.	Anda menghormati rekan-rekan kerja ditempat anda bekerja				
10.	Anda mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja				

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.				
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke Waktu				
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.				
4.	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				

Lampiran 7. Data penelitian

No	Insentif					Kompetensi											Kinerja				
	1	2	5	6	jml	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	Jml	1	2	3	4	jml
1	4	4	3	3	14	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30	4	4	4	4	16
2	3	2	2	2	9	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	24	3	2	3	2	10
3	2	2	3	2	9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	3	3	2	12
4	4	2	2	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	14
5	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28	4	3	3	4	14
6	4	4	3	4	15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	27	1	2	4	4	11
7	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	13
8	3	4	4	1	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	4	14
9	2	3	2	2	9	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	23	4	3	3	4	14
10	4	4	4	1	13	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	28	3	3	2	2	10
11	4	4	2	4	14	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	4	3	3	2	12
12	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	4	3	3	4	14
13	2	4	4	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	15
14	3	2	3	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	11
15	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3	3	4	3	13
16	2	2	2	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	4	3	3	2	12
17	4	4	4	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	3	3	4	14
18	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	3	3	4	14
19	4	4	3	4	15	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37	3	3	3	2	11
20	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	3	4	4	4	15
21	3	3	2	2	10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	4	14
22	3	4	4	3	14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	13
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	14
24	2	4	4	2	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	4	3	13
25	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	13
26	1	4	4	1	10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	13
27	1	4	4	1	10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	11
28	1	4	4	1	10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	2	3	3	2	10
29	3	3	3	4	13	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	3	3	4	3	13
30	1	4	3	1	9	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	4	3	3	2	12
31	1	4	2	1	8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	13
32	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	2	11
33	2	2	2	2	8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	3	3	2	12
34	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	4	3	3	2	12

35	2	3	1	3	9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3	3	3	2	11
36	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	3	3	2	12
37	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	4	4	4	15
38	2	4	4	2	12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	4	3	3	4	14
39	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	4	4	4	15
40	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	3	4	3	13
41	2	4	4	3	13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3	3	3	2	11
42	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	13
43	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	4	3	13
44	3	2	2	4	11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	3	3	4	14
45	3	3	3	3	12	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	4	3	13
46	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	2	3	2	2	9
47	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	13
48	4	3	3	3	13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	13
49	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25	4	4	4	4	16
50	4	4	4	2	14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	2	3	2	10
51	4	3	3	3	13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	16
52	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	3	3	4	3	13
53	4	3	3	3	13	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	4	3	3	2	12
54	4	3	3	3	13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	3	3	4	14
55	4	3	3	3	13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	3	3	4	14
56	2	2	3	2	9	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	3	3	3	2	11
57	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16
58	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	3	3	3	2	11
59	4	2	3	2	11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	15
60	2	2	3	2	9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	4	3	3	4	14
61	2	3	2	4	11	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	31	3	3	4	3	13
62	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	14
63	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	3	3	4	3	13
64	2	4	4	2	12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	2	11
65	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	3	3	4	3	13
66	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	4	3	4	4	15
67	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	2	12
68	1	4	4	1	10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	3	3	3	2	11
69	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	3	3	3	2	11
70	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	2	12
71	4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	4	3	3	4	14
72	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	11

73	1	4	2	3	10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	3	4	15
74	3	2	2	3	10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	2	4	12
75	4	3	3	3	13	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	3	3	4	3	13
76	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	2	3	2	2	9
77	3	3	3	2	11	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30	2	3	3	2	10
78	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	2	2	4	12
79	3	2	2	2	9	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33	2	2	3	2	9
80	2	3	2	4	11	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	25	3	3	4	3	13
81	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	4	15
82	3	3	3	3	12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	2	10
83	2	3	2	4	11	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27	4	4	4	3	15
84	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	4	4	3	4	15
85	3	4	4	1	12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	4	3	3	4	14
86	2	3	2	2	9	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26	3	3	4	3	13
87	2	2	3	3	10	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	20	3	3	3	2	11
88	3	2	3	4	12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	13
89	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33	3	3	3	2	11
90	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	2	2	4	12
91	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	3	4	3	13
92	2	3	2	4	11	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33	3	3	3	2	11
93	2	3	2	4	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	2	2	4	12
94	3	3	3	2	11	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	9
95	2	3	2	4	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	14
96	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27	3	3	4	3	13
97	2	3	2	4	11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	4	4	4	3	15
98	4	4	4	2	14	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	3	3	3	2	11
99	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	2	3	3	12
100	3	4	4	3	14	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	12
101	2	2	2	3	9	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	27	3	3	3	2	11
102	2	3	2	4	11	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33	3	3	3	2	11
103	2	4	2	4	12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	4	3	13
104	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	11
105	3	4	3	4	14	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27	4	2	3	2	11
106	3	3	3	2	11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	12
107	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3	3	4	3	13
108	2	4	4	2	12	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	25	4	4	4	3	15
109	2	3	2	4	11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	12
110	2	3	2	4	11	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	25	3	3	4	3	13

111	3	3	3	2	11	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	25	3	3	4	3	13
112	2	3	2	4	11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	12
113	3	3	3	2	11	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	4	3	3	4	14
114	2	3	2	4	11	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	27	4	2	3	2	11
115	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3	3	4	3	13
116	2	4	4	4	14	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37	3	3	3	3	12
117	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	4	2	3	2	11
118	4	4	4	4	16	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	25	4	3	3	4	14
119	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	12
120	2	2	3	4	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	2	3	2	11
121	3	3	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	2	3	2	11
122	4	3	3	3	13	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	27	3	3	3	3	12
123	4	3	3	3	13	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	25	4	4	4	4	16
124	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	4	4	4	4	16
125	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	11
126	4	4	4	4	16	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	4	4	4	15
127	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	3	15
128	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	12
129	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36	4	4	4	3	15
130	2	2	2	2	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	12

Lampiran 8. Data Karakteristik Responden

Nomor	Usia	JenisKelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	4
2	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	4
3	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
4	20-30 tahun	Laki-laki	S1	5
5	31-40 tahun	Laki-laki	S1	13
6	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
7	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
8	20-30 tahun	Perempuan	D3	5
9	20-30 tahun	Perempuan	SMK	5
10	31-40 tahun	Laki-laki	SMK	13
11	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
12	≥ 51 tahun	Laki-laki	SMA	30
13	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	28
14	41-50 tahun	Laki-laki	SMK	28
15	51-60 tahun	Laki-laki	D3	28
16	51-60 tahun	Laki-laki	SMA	30
17	20-30 tahun	Perempuan	S1	4
18	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	6
19	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	12
20	31-40 tahun	Perempuan	SMK	12
21	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
22	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
23	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	25
24	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
25	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	25
26	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
27	31-40 tahun	Perempuan	SMA	13
28	≥ 51 tahun	Laki-laki	SMA	28
29	41-50 tahun	Laki-laki	S1	25
30	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
31	31-40 tahun	Perempuan	S1	13
32	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	25
33	20-30 tahun	Perempuan	SMA	5
34	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5

35	20-30 tahun	Perempuan	S1	5
36	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
37	31-40 tahun	Perempuan	SMA	13
38	31-40 tahun	Perempuan	D3	13
39	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	25
40	41-50 tahun	Laki-laki	SMK	25
41	31-40 tahun	Laki-laki	SMK	13
42	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
43	20-30 tahun	Perempuan	SMA	5
44	20-30 tahun	Perempuan	S1	5
45	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5
46	31-40 tahun	Perempuan	SMA	13
47	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
48	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
49	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
50	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
51	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	25
52	20-30 tahun	Laki-laki	S1	5
53	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5
54	20-30 tahun	Laki-laki	SMK	5
55	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
56	41-50 tahun	Perempuan	SMK	25
57	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
58	20-30 tahun	Perempuan	SMA	5
59	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5
60	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
61	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
62	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
63	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
64	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
65	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
66	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
67	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
68	≥ 50 tahun	Laki-laki	SMA	25
69	≥ 50 tahun	Laki-laki	SMK	25
70	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
71	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5

72	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
73	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
74	41-50 tahun	Laki-laki	SMK	25
75	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
76	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	25
77	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	25
78	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
79	31-40 tahun	Laki-laki	S1	13
80	31-40 tahun	Laki-laki	S1	13
81	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
82	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
83	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
84	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
85	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
86	20-30 tahun	Perempuan	SMA	5
87	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5
88	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
89	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	5
90	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
91	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	10
92	31-40 tahun	Laki-laki	S1	10
93	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
94	41-50 tahun	Perempuan	S1	23
95	41-50 tahun	Laki-laki	SMK	23
96	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	25
97	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	10
98	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5
99	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
100	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
101	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
102	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
103	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
104	31-40 tahun	Perempuan	SMA	13
105	41-50 tahun	Laki-laki	SMK	23
106	41-50 tahun	Laki-laki	SMK	23
107	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
108	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23

109	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
110	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
111	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	10
112	31-40 tahun	Perempuan	SMA	10
113	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	10
114	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	10
115	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
116	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
117	20-30 tahun	Laki-laki	SMP	5
118	20-30 tahun	Laki-laki	SMA	5
119	31-40 tahun	Laki-laki	SMP	13
120	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
121	31-40 tahun	Laki-laki	SMA	13
122	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
123	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
124	41-50 tahun	Laki-laki	S1	23
125	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	23
126	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
127	41-50 tahun	Laki-laki	SMP	23
128	41-50 tahun	Perempuan	SMK	23
129	41-50 tahun	Laki-laki	SMA	23
130	31-40 tahun	Laki-laki	S1	10

Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif	130	8.00	16.00	12.0077	1.93096
Kompetensi	130	20.00	40.00	31.4077	4.92690
Kinerja	130	9.00	16.00	12.6769	1.68539
Valid N (listwise)	130				

Lampiran 10. Perhitungan kategorisasi

Perhitungan Kategori Variabel Insentif					
Skor Max	4	x	4	=	16
Skor Min	1	x	4	=	4
Mi	20	/	2	=	10
Sdi	12	/	6	=	2.00
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	12.00	
Sedang	:	8.00	\leq	X	< 12.00
Rendah	:	X	<	8.00	

Perhitungan Kategori Variabel Kompetensi					
Skor Max	4	x	10	=	40
Skor Min	1	x	10	=	10
Mi	50	/	2	=	25
Sdi	30	/	6	=	5.00
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	30.00	
Sedang	:	20.00	\leq	X	< 30.00
Rendah	:	X	<	20.00	

Perhitungan Kategori Variabel Kinerja					
Skor Max	4	x	4	=	16
Skor Min	1	x	4	=	4
Mi	20	/	2	=	10
Sdi	12	/	6	=	2.00
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	12.00	
Sedang	:	8.00	\leq	X	< 12.00
Rendah	:	X	<	8.00	

Lampiran 11. Data Uji Kategorisasi

No	Insentif	KTG	Kompetensi	KTG	Kinerja	KTG
1	14	Tinggi	30	Tinggi	16	Tinggi
2	9	Sedang	24	Sedang	10	Sedang
3	9	Sedang	31	Tinggi	12	Tinggi
4	12	Tinggi	40	Tinggi	14	Tinggi
5	10	Sedang	28	Sedang	14	Tinggi
6	15	Tinggi	27	Sedang	16	Sedang
7	14	Tinggi	30	Tinggi	16	Tinggi
8	12	Tinggi	29	Sedang	11	Tinggi
9	9	Sedang	23	Sedang	13	Tinggi
10	13	Tinggi	28	Sedang	14	Sedang
11	14	Tinggi	28	Sedang	14	Tinggi
12	9	Sedang	24	Sedang	10	Tinggi
13	12	Tinggi	30	Tinggi	12	Tinggi
14	12	Tinggi	40	Tinggi	14	Sedang
15	14	Tinggi	37	Tinggi	15	Tinggi
16	9	Sedang	32	Tinggi	11	Tinggi
17	15	Tinggi	20	Sedang	13	Tinggi
18	12	Tinggi	35	Tinggi	12	Tinggi
19	15	Tinggi	37	Tinggi	14	Sedang
20	16	Tinggi	37	Tinggi	14	Tinggi
21	10	Sedang	28	Sedang	11	Tinggi
22	14	Tinggi	34	Tinggi	15	Tinggi
23	16	Tinggi	40	Tinggi	14	Tinggi
24	12	Tinggi	29	Sedang	13	Tinggi
25	13	Tinggi	40	Tinggi	14	Tinggi
26	10	Sedang	34	Tinggi	13	Tinggi
27	10	Sedang	29	Sedang	13	Sedang
28	10	Sedang	34	Tinggi	13	Sedang
29	13	Tinggi	26	Sedang	11	Tinggi
30	9	Sedang	27	Sedang	10	Tinggi
31	8	Sedang	34	Tinggi	13	Tinggi
32	11	Sedang	20	Sedang	11	Sedang
33	8	Sedang	34	Tinggi	12	Tinggi
34	13	Tinggi	34	Tinggi	13	Tinggi
35	9	Sedang	36	Tinggi	11	Sedang

36	15	Tinggi	38	Tinggi	12	Tinggi
37	14	Tinggi	29	Sedang	12	Tinggi
38	12	Tinggi	29	Sedang	11	Tinggi
39	9	Sedang	24	Sedang	12	Tinggi
40	12	Tinggi	31	Tinggi	15	Tinggi
41	13	Tinggi	36	Tinggi	14	Sedang
42	12	Tinggi	40	Tinggi	15	Tinggi
43	13	Tinggi	29	Sedang	13	Tinggi
44	11	Sedang	34	Tinggi	11	Tinggi
45	12	Tinggi	26	Sedang	13	Tinggi
46	12	Tinggi	31	Tinggi	13	Sedang
47	12	Tinggi	40	Tinggi	14	Tinggi
48	13	Tinggi	34	Tinggi	13	Tinggi
49	12	Tinggi	25	Sedang	9	Tinggi
50	14	Tinggi	22	Sedang	13	Sedang
51	13	Tinggi	34	Tinggi	13	Tinggi
52	13	Tinggi	33	Tinggi	16	Tinggi
53	13	Tinggi	28	Sedang	10	Tinggi
54	13	Tinggi	34	Tinggi	16	Tinggi
55	13	Tinggi	34	Tinggi	13	Tinggi
56	9	Sedang	28	Sedang	12	Sedang
57	13	Tinggi	40	Tinggi	14	Tinggi
58	13	Tinggi	32	Tinggi	14	Sedang
59	11	Sedang	31	Tinggi	11	Tinggi
60	9	Sedang	37	Tinggi	16	Tinggi
61	11	Sedang	31	Tinggi	11	Tinggi
62	12	Tinggi	40	Tinggi	15	Tinggi
63	12	Tinggi	32	Tinggi	14	Tinggi
64	12	Tinggi	34	Tinggi	13	Sedang
65	12	Tinggi	32	Tinggi	15	Tinggi
66	13	Tinggi	32	Tinggi	14	Tinggi
67	12	Tinggi	30	Tinggi	13	Tinggi
68	10	Sedang	38	Tinggi	11	Sedang
69	13	Tinggi	32	Tinggi	15	Sedang
70	13	Tinggi	30	Tinggi	13	Tinggi
71	14	Tinggi	32	Tinggi	15	Tinggi
72	13	Tinggi	30	Tinggi	12	Sedang

73	10	Sedang	39	Tinggi	11	Tinggi
74	10	Sedang	39	Tinggi	11	Tinggi
75	13	Tinggi	35	Tinggi	12	Tinggi
76	12	Tinggi	33	Tinggi	14	Sedang
77	11	Sedang	30	Tinggi	12	Sedang
78	13	Tinggi	30	Tinggi	11	Tinggi
79	12	Tinggi	33	Tinggi	15	Sedang
80	11	Sedang	25	Sedang	12	Tinggi
81	12	Tinggi	30	Tinggi	13	Tinggi
82	9	Sedang	27	Sedang	9	Sedang
83	11	Sedang	27	Sedang	10	Tinggi
84	12	Tinggi	31	Tinggi	15	Tinggi
85	12	Tinggi	28	Sedang	12	Tinggi
86	9	Sedang	26	Sedang	9	Tinggi
87	10	Sedang	20	Sedang	13	Sedang
88	14	Tinggi	31	Tinggi	15	Tinggi
89	10	Sedang	33	Tinggi	10	Sedang
90	13	Tinggi	30	Tinggi	15	Tinggi
91	13	Tinggi	39	Tinggi	15	Tinggi
92	11	Sedang	33	Tinggi	14	Sedang
93	11	Sedang	30	Tinggi	13	Tinggi
94	11	Sedang	27	Sedang	11	Sedang
95	11	Sedang	30	Tinggi	13	Tinggi
96	11	Sedang	27	Sedang	11	Tinggi
97	11	Sedang	35	Tinggi	12	Tinggi
98	12	Tinggi	27	Sedang	13	Sedang
99	11	Sedang	30	Tinggi	11	Tinggi
100	14	Tinggi	36	Tinggi	12	Tinggi
101	9	Sedang	27	Sedang	9	Sedang
102	11	Sedang	33	Tinggi	14	Sedang
103	12	Tinggi	33	Tinggi	13	Tinggi
104	13	Tinggi	30	Tinggi	15	Sedang
105	14	Tinggi	27	Sedang	11	Sedang
106	11	Sedang	38	Tinggi	12	Tinggi
107	15	Tinggi	32	Tinggi	12	Tinggi
108	12	Tinggi	25	Sedang	11	Tinggi
109	11	Sedang	38	Tinggi	11	Tinggi

110	11	Sedang	25	Sedang	13	Tinggi
111	11	Sedang	25	Sedang	11	Tinggi
112	11	Sedang	31	Tinggi	11	Tinggi
113	11	Sedang	25	Sedang	12	Tinggi
114	11	Sedang	27	Sedang	13	Sedang
115	15	Tinggi	39	Tinggi	15	Tinggi
116	14	Tinggi	37	Tinggi	12	Tinggi
117	16	Tinggi	29	Sedang	13	Sedang
118	16	Tinggi	25	Sedang	13	Tinggi
119	10	Sedang	30	Tinggi	12	Tinggi
120	11	Sedang	39	Tinggi	14	Sedang
121	10	Sedang	30	Tinggi	11	Sedang
122	13	Tinggi	27	Sedang	13	Tinggi
123	13	Tinggi	25	Sedang	12	Tinggi
124	13	Tinggi	31	Tinggi	11	Tinggi
125	13	Tinggi	40	Tinggi	14	Sedang
126	16	Tinggi	38	Tinggi	12	Tinggi
127	14	Tinggi	30	Tinggi	11	Tinggi
128	16	Tinggi	29	Sedang	11	Tinggi
129	16	Tinggi	36	Tinggi	12	Tinggi
130	8	Sedang	40	Tinggi	12	Tinggi

Lampiran 12. Hasil Uji Kategorisasi**Insentif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	79	60.8	60.8	60.8
Sedang	51	39.2	39.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	85	65.4	65.4	65.4
Sedang	45	34.6	34.6	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	94	72.3	72.3	72.3
Sedang	36	27.7	27.7	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		insentif	Kompetensi	kinerja
N		130	130	130
Normal Parameters ^a	Mean	12.0077	31.4077	12.6769
	Std. Deviation	1.93096	4.92690	1.68539
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.089	.118
	Positive	.104	.089	.118
	Negative	-.106	-.064	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.210	1.019	1.340
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107	.250	.055

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data

Lampiran 14. Hasil Uji Linearitas

Kinerja_Karyawan *Insentif

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * insentif	Between Groups	(Combined)	88.875	8	11.109	4.843	.000
		Linearity	55.457	1	55.457	24.176	.000
		Deviation from Linearity	33.418	7	4.774	2.081	.051
	Within Groups		277.556	121	2.294		
	Total		366.431	129			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * insentif	.337	.113	.424	.180

Kinerja_Karyawan *Kompetensi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kompetensi	Between Groups	(Combined)	107.996	19	5.684	2.419	.002
		Linearity	41.416	1	41.416	17.628	.000
		Deviation from Linearity	66.580	18	3.699	1.574	.079
	Within Groups		258.435	110	2.349		
	Total		366.431	129			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * kompetensi	.336	.113	.543	.295

Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinieritas Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompetensi, insentif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.219	1.48921

a. Predictors: (Constant), kompetensi, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.778	2	42.389	19.114	.000 ^b
	Residual	281.653	127	2.218		
	Total	366.431	129			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.962	1.099		5.424	.000		
	insentif	.303	.069	.348	4.422	.000	.979	1.021
	kompetensi	.098	.027	.286	3.636	.000	.979	1.021

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 16. Hasil Analisis Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompetensi, insentif ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: absres

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.044 ^a	.002	-.014	.85524

a. Predictors: (Constant), kompetensi, insentif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.183	2	.092	.125	.882 ^a
	Residual	92.891	127	.731		
	Total	93.074	129			

a. Predictors: (Constant), kompetensi, insentif

b. Dependent Variable: absres

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.124	.602		1.866	.064
	insentif	.027	.038	.065	.730	.467
	kompetensi	-.007	.015	-.043	-.484	.629

a. Dependent Variable: RESABS

Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Penelitian
Regression

**HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA (VARIABEL
KONTROL, INSENTIF, KOMPETENSI, dan KINERJA KARYAWAN)**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia ^b	.	Enter
2	insentif ^b	.	Enter
3	kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.210 ^a	.044	.013	1.67401	.044	1.440	4	125	.225
2	.431 ^b	.186	.153	1.55086	.142	21.640	1	124	.000
3	.510 ^c	.260	.224	1.48442	.074	12.347	1	123	.001

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , insentif

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , insentif, kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.144	4	4.036	1.440	.225 ^b
	Residual	350.287	125	2.802		
	Total	366.431	129			
2	Regression	68.191	5	13.638	5.670	.000 ^c
	Residual	298.240	124	2.405		
	Total	366.431	129			
3	Regression	95.399	6	15.900	7.216	.000 ^d
	Residual	271.032	123	2.204		
	Total	366.431	129			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , insentif

d. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , insentif, kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.493	1.006		11.429	.000
	Usia	-.141	.418	-.079	-.336	.737
	Jenis Kelamin	.838	.435	.180	1.927	.056
	Pendidikan Terakhir	.094	.190	.045	.494	.622
	Lama Bekerja	-.017	.048	-.084	-.358	.721
2	(Constant)	7.427	1.278		5.813	.000
	Usia	.090	.391	.050	.231	.817
	Jenis Kelamin	.681	.404	.146	1.684	.095
	Pendidikan Terakhir	.167	.177	.081	.944	.347
	Lama Bekerja	-.039	.045	-.187	-.859	.392
	insentif	.335	.072	.384	4.652	.000

3	(Constant)	5.402	1.352		3.996	.000
	Usia	-.023	.375	-.013	-.062	.951
	Jenis Kelamin	.506	.390	.109	1.297	.197
	Pendidikan Terakhir	.115	.170	.055	.675	.501
	Lama Bekerja	-.029	.043	-.140	-.673	.502
	insentif	.298	.070	.341	4.264	.000
	kompetensi	.096	.027	.280	3.514	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Excluded Variables^a

		Tolerance and Collinearity Statistics				
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	insentif	.384 ^b	4.652	.000	.385	.963
	kompetensi	.332 ^b	3.953	.000	.335	.970
2	kompetensi	.280 ^c	3.514	.001	.302	.947

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia, insentif

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia ^b		Enter
2	kompetensi ^b		Enter
3	insentif ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.210 ^a	.044	.013	1.67401	.044	1.440	4	125	.225
2	.389 ^b	.151	.117	1.58392	.107	15.623	1	124	.000
3	.510 ^c	.260	.224	1.48442	.109	18.180	1	123	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , kompetensi

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , kompetensi, insentif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.144	4	4.036	1.440	.225 ^b
	Residual	350.287	125	2.802		
	Total	366.431	129			
2	Regression	55.340	5	11.068	4.412	.001 ^c
	Residual	311.091	124	2.509		
	Total	366.431	129			
3	Regression	95.399	6	15.900	7.216	.000 ^d
	Residual	271.032	123	2.204		
	Total	366.431	129			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , kompetensi

d. Predictors: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , kompetensi, insentif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.493	1.006		11.429	.000
Usia	-.141	.418	-.079	-.336	.737
Jenis Kelamin	.838	.435	.180	1.927	.056
Pendidikan Terakhir	.094	.190	.045	.494	.622
Lama Bekerja	-.017	.048	-.084	-.358	.721
2 (Constant)	8.551	1.208		7.078	.000
Usia	-.245	.397	-.137	-.617	.539
Jenis Kelamin	.610	.416	.131	1.468	.145
Pendidikan Terakhir	.042	.180	.020	.231	.818
Lama Bekerja	-.009	.046	-.042	-.191	.849
kompetensi	.114	.029	.332	3.953	.000
3 (Constant)	5.402	1.352		3.996	.000
Usia	-.023	.375	-.013	-.062	.951
Jenis Kelamin	.506	.390	.109	1.297	.197
Pendidikan Terakhir	.115	.170	.055	.675	.501
Lama Bekerja	-.029	.043	-.140	-.673	.502
kompetensi	.096	.027	.280	3.514	.001
insentif	.298	.070	.341	4.264	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Excluded Variables^a

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	kompetensi	.332 ^b	3.953	.000	.335	.970
	Insentif	.384 ^b	4.652	.000	.385	.963
2	Insentif	.341 ^c	4.264	.000	.359	.940

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Jenis Kelamin, Usia , kompetensi